

ALLEGATO A - DELIBERAZIONE G.C. ...

COMUNE DI PADOVA

Linee organizzative e procedurali per la tutela della persona segnalante (whistleblower)

Aggiornate ai sensi del d.lgs.24/2023 e delle linee guida ANAC n° 311 del 12 luglio 2023

Data 19 dicembre 2023

Premessa

L'evoluzione del whistleblowing in Italia ha seguito una progressiva traiettoria di miglioramento normativo per garantire la protezione dei segnalanti e promuovere la legalità. Prima della attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 per mezzo del d.lgs 24/2023, il legislatore italiano aveva infatti più volte tentato di razionalizzarne la disciplina.

Introdotta a seguito della ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa focalizzate sulla lotta alla corruzione (Convenzione penale sulla corruzione, ratificata con legge 110/2012 e Convenzione civile sulla corruzione, ratificata con legge 112/2012, entrambe approvate sulla scia della Convenzione delle Nazioni Unite del 31 ottobre 2003, cd. "Convenzione di Merida" – ratificata con legge 116/2009), la legge 6 novembre 2012, n. 190, diretta applicazione dei principi e delle disposizioni previste dalle fonti internazionali e comunitarie, ha per la prima volta stabilito i fondamenti alle misure anticorruzione per la Pubblica Amministrazione ed ufficialmente introdotto l'istituto del whistleblowing nell'ordinamento all'art. 54-bis del d.lgs.165/2001.

Il successivo passo significativo è stato compiuto con la legge 30 novembre 2017, n. 179, la quale ha parzialmente modificato le disposizioni di cui all'art. 54-bis, ampliando le tutele per dipendenti pubblici e fornendo una disciplina omogenea per quanto concerne la segnalazione di illeciti in ambito pubblico.

Tuttavia, il mutamento più sostanziale è giunto con il recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 per mezzo del d.lgs. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023.

La nuova disciplina del whistleblowing, definitivamente confluita all'interno di un singolo testo di legge, ha ampliato il concetto di whistleblowing per includere segnalazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità amministrativa, sia nel settore pubblico che privato, estendendo le tutele per i segnalanti ed introducendo una serie di nuovi obblighi in capo ai soggetti pubblici e privati, facendo tuttavia salvo buona parte dell'assetto precedente disposto dall'art. 54-bis, ora abrogato. Infine, con delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, sono state definitivamente approvate le Linee guida whistleblowing, a corredo ed ulteriore approfondimento della succitata novella.

Volendo individuare sinteticamente le principali novità introdotte dal d.lgs. 24/2023, è possibile rilevare:

1. Definizione di whistleblowing. Il d.lgs. 24/2023 circoscrive in modo più esplicito l'ambito di applicazione oggettivo del whistleblowing, includendo segnalazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità amministrativa, andando oltre le sole irregolarità. Anche l'ambito di applicazione soggettivo è considerevolmente esteso, essendo di fatto aumentata la platea dei soggetti legittimati a presentare una segnalazione. L'esistenza di un "rapporto di lavoro" tra soggetto segnalante ed organizzazione destinataria, requisito fondamentale perché possa parlarsi di "segnalazione whistleblowing", è ora esteso anche alle fasi pre e post contrattuali. Più in generale, il decreto coordina organicamente la disciplina delle segnalazioni whistleblowing sia per i soggetti del settore pubblico che quello privato, come anche per i canali specifici ANAC.
2. Predisposizione dei canali di segnalazione. Viene introdotto l'obbligo di predisporre adeguati canali di segnalazione interna, sia in forma scritta (anche con modalità informatiche) che in forma orale.
3. Tutele e sanzioni. Il nuovo decreto rafforza le tutele per i segnalanti, stabilendo sanzioni più severe in caso di violazioni del dovere di riservatezza o ritorsioni nei loro confronti. Sono previste sanzioni in capo ai soggetti obbligati in caso di mancata attuazione dei canali di segnalazione. Restano ferme le responsabilità del segnalanti che abbiano presentato segnalazioni diffamatorie o caluniose.
4. Riservatezza e anonimato: viene posta maggiore enfasi sulla riservatezza e la tutela del segnalante. Le misure di protezione del segnalante si applicano anche nei casi di segnalazione anonima se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni. Sono introdotti specifici adempimenti e limitazioni in ambito privacy, conservazione dei dati e diritto di accesso: tra questi, l'obbligo di fornire una dettagliata

informativa, di predisporre una cd. "Valutazione d'impatto" e di impedire l'ostensione dei dati trattati a terzi.

L'evoluzione dell'istituto del whistleblowing è stata caratterizzata da una propensione verso una maggiore tutela dei segnalanti e una gestione più efficace delle segnalazioni, obiettivo di indubbia matrice comunitaria, il quale vuole raffigurare un approccio più completo ed equo, introducendo una struttura organizzativa specifica e chiari meccanismi di gestione delle segnalazioni. Sotto il profilo teleologico, il whistleblowing continua a rappresentare un atto di manifestazione di senso civico, attraverso il quale il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. In quanto tale, la segnalazione rimane indissolubilmente legata alla tutela dell'interesse e dell'integrità pubblica, intendendosi quindi esclusa a priori qualsiasi tutela di interesse privato od individuale.

Le presenti Linee organizzative e procedurali disciplinano:

1. Definizioni
2. Ruolo della/del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
3. Soggetti legittimati
4. Oggetto, requisiti e contenuto della segnalazione
5. Canali di segnalazione interna adottati
6. Tutela e responsabilità del segnalante
7. Sensibilizzazione, promozione e formazione sul tema del whistleblowing
8. Rinvio

Scopo fondamentale delle stesse è quello di:

- dettare una disciplina organizzativa volta a garantire un'efficace e puntuale gestione delle segnalazioni;
- garantire che le segnalazioni abbiano effettivo seguito, e siano trasmesse alle autorità competenti, se del caso;
- rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni;
- evitare che i soggetti, venuti a conoscenza di condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro con e nel Comune di Padova, omettano di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
- garantire la massima riservatezza e la completa protezione degli autori delle segnalazioni.

1 – Definizioni

Si intende per:

a) "whistleblowing" - la segnalazione, intesa come comunicazione scritta od orale di informazioni, compresi i fondati sospetti, relativa a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs 231/2001
- tutte le ulteriori tipologie di illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, lett. a), num. 3 e ss, d.lgs. 24/2023.

b) "whistleblower" o segnalante - la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di soggetto legittimato a presentare una segnalazione, ovvero colui che testimonia un illecito o un'irregolarità non nel proprio interesse individuale, ma nell'interesse pubblico e decide di segnalarlo a un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo.

c) tutela del whistleblower - la garanzia accordata al whistleblower di tutela e/o protezione, contro

ogni forma di discriminazione o ritorsione che potrebbe derivare direttamente e/o indirettamente dalla segnalazione presentata, ivi compreso il diritto alla riservatezza.

2 – Ruolo della/del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La/il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d'ora in avanti, "RPCT") riceve e verifica la presenza di un *fumus boni iuris* in merito alla fondatezza della segnalazione e provvede alla sua gestione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, tramite i canali interni di segnalazione di cui al successivo punto 5. Le segnalazioni anonime sono ricevute e trattate nei limiti previsti dalla normativa vigente.

La/il RPCT, per la gestione delle procedure relative alle segnalazioni, può avvalersi dei dipendenti della Unità Operativa Prevenzione Corruzione e Trasparenza, in conformità all'art. 4, comma 2, d.lgs. 24/2023. I soggetti abilitati alla visione e gestione delle segnalazioni devono essere previamente impegnati alla riservatezza con apposita lettera di autorizzazione ai sensi dell'art. 29 Reg.UE 2016/679, e devono essere selezionati in virtù della loro professionalità e condotta integerrima.

La gestione delle segnalazioni avviene secondo quanto indicato al successivo punto 5.

3 – Soggetti legittimati

Ai sensi dell'art. 3 d.lgs. 24/2023, sono legittimati a presentare una segnalazione:

- a) Dipendenti del Comune di Padova assunti a tempo determinato e indeterminato;
- b) Lavoratori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti) che a qualsiasi titolo prestano la propria attività presso l'Amministrazione comunale, ivi compresi i lavoratori autonomi indicati al capo I della legge 81/2017, nonché i titolari di rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c.;
- c) Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora esercitate in via di mero fatto, presso l'Amministrazione comunale.

La tutela del whistleblower si applica anche:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

4 – Oggetto, requisiti e contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere presentata in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci o allo scopo di ottenere specifici vantaggi. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire all'RPCT di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

Per condotte illecite oggetto di segnalazione si intendono tutti quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione, individuati all'art. 2, comma 1, lett.

a) del d.lgs.24/2023, ivi comprese quelle fattispecie illecite in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si evidenzia un mal funzionamento dell'Amministrazione a causa dell'abuso delle funzioni attribuite.

A titolo esemplificativo, le segnalazioni possono riguardare i casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, assunzioni non trasparenti, violazione dei codici di comportamento o di altre

disposizioni comunali, irregolarità contabili, false dichiarazioni, false certificazioni, violazione di norme in materie ambientali e di sicurezza sul lavoro e le azioni suscettibili di creare un danno all'immagine ed all'integrità del Comune di Padova.

E' necessario che le condotte illecite segnalate siano apprese nell'ambito del rapporto di lavoro, ossia a causa od in ragione dello esso: si deve pertanto trattare di fatti accaduti all'interno del Comune di Padova o comunque relativi ad esso, ovvero riguardanti notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale, anche in fase pre o post contrattuale (vedasi punto 3).

A tal fine, è necessario che la segnalazione contenga le seguenti informazioni:

- una chiara, dettagliata e completa descrizione dei fatti illeciti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;
- le generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o il Settore/Servizio/Unità Operativa di appartenenza) dei soggetti coinvolti, qualora individuabili;
- le generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- l'indicazione di eventuali imprese o persone giuridiche coinvolte;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- l'indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti, se conosciute;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dei fatti illeciti segnalati.

In particolare, la persona segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro del *fumus boni iuris* in merito alla fondatezza della condotta illecita oggetto della segnalazione

Le segnalazioni non possono riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi.

Nell'ambito della trattazione delle segnalazioni whistleblowing, Il Comune di Padova:

- NON tutela diritti e interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante;
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante.

5 – Canali di segnalazione interna adottati

Le segnalazioni possono essere presentate con le seguenti modalità:

- a) modalità scritta, attraverso mezzi informatici, ovvero sia tramite l'applicativo reso disponibile all'indirizzo web <https://whistleblowing.comune.padova.it>. Il sistema tecnologico-informatico di gestione delle segnalazioni "OpenWhistleblowing", utilizzato dall'ANAC stessa, si contraddistingue per le seguenti funzionalità:
 - consente al whistleblower di presentare una segnalazione nominativa o anonima. Nel caso della prima, raccoglie i dati identificativi e di contatto del whistleblower. Prevede dei campi di testo per il conferimento delle informazioni circostanziali relative alla segnalazione, di cui al punto precedente, e consente il caricamento di file multimediali (audio, foto, video), in qualità di elementi documentali, direttamente all'interno dell'ambiente di segnalazione. Al segnalante è, inoltre, data la facoltà di conferire il consenso per il trattamento dei dati nell'ambito del procedimento disciplinare, in conformità alle Linee guida ANAC n°311 del 12 luglio 2023;
 - permette al whistleblower di monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema tecnologico informatico di gestione delle segnalazioni utilizzando il codice esadecimale ricevuto. Le segnalazioni pervenute non vengono protocollate;
 - tutela la riservatezza dell'identità dell'autore che effettua la segnalazione attraverso l'adozione di idonee misure di sicurezza, così come garantisce la segretezza del contenuto della segnalazione e di eventuali soggetti segnalati o a vario titolo ivi coinvolti;
 - predispone un ambiente di dialogo tra la/il RPCT ed il whistleblower, affinché sia possibile scambiare comunicazioni, informazioni o documenti successivamente alla

presentazione della segnalazione, per finalità istruttorie o informative. A tale funzione possono accedere, tramite l'utilizzo del codice esadecimale conferito al termine della procedura di segnalazione, sia i whistleblower "ordinari", che hanno conferito i propri dati identificativi, sia quelli che abbiano optato per l'anonimato. Per mezzo di tale funzionalità, la/il RPCT comunica al whistleblower le risultanze della istruttoria e qualsiasi altro tipo di aggiornamento o notizia relativa alla segnalazione stessa;

- consente un controllo degli accessi al sistema, ai fini del trattamento delle segnalazioni, riservato esclusivamente ai soggetti che ne hanno diritto, previamente identificati e formalmente autorizzati. La gestione delle informazioni e il trasporto dei dati in rete avviene attraverso l'adozione di un protocollo sicuro.

- b) Attraverso il canale di segnalazione orale dall'esterno, tramite il quale è possibile prendere appuntamento al fine di organizzare un incontro diretto con la/il RPCT. In tale sede, la segnalazione verrà acquisita e verbalizzata e il whistleblower avrà la facoltà di conferire i propri dati personali, sottoscrivendo la segnalazione, ovvero di presentarla in forma anonima.

Per le segnalazioni pervenute tramite il canale di segnalazione scritto, con modalità informatiche, la/il RPCT rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, mantenendo, se del caso, interlocuzione con le modalità succitate al fine di richiedere a quest'ultimo integrazioni e/o ulteriori informazioni. In ogni caso, entro tre mesi dal suddetto avviso di ricevimento, la/il RPCT fornisce al whistleblower un riscontro alla segnalazione.

Con riferimento al riscontro da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Se la segnalazione viene inviata ad un soggetto interno diverso da chi gestisce le segnalazioni la stessa è considerata "segnalazione whistleblowing" e deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, alla/al RPCT, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora la segnalazione riguardi la/il RPCT la stessa deve essere inviata direttamente all'ANAC, secondo le modalità da quest'ultima stabilite (<https://whistleblowing.anticorruzione.it>).

La segnalazione viene considerata inammissibile e viene archiviata nei seguenti casi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a) del d.lgs. 24/2023;

- contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;

- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o di irregolarità lesive dell'integrità della pubblica amministrazione;

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, sia ravvisato il *fumus* di fondatezza della segnalazione, la/il RPCT si rivolge tempestivamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta alla/al RPCT accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti ovvero della magistratura.

Il Settore Risorse Umane e Organizzazione, in caso di nuove assunzioni, comandi, mobilità esterne provvederà a informare il lavoratore, contestualmente alla consegna del Codice di comportamento del personale del Comune di Padova, circa le presenti Linee organizzative e procedurali e il Manuale tecnico per la segnalazione di illeciti, fornendone copia ovvero indirizzando alla pagine Padovanet dove tali informazioni sono rese disponibili.

In relazione al periodo di conservazione, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, in conformità a quanto disposto dall'art. 14 del d. lgs. 24/2023.

6 – Tutela e responsabilità del segnalante

Il whistleblower è in facoltà di conferire o meno i propri dati identificativi affinché questi possano essere trattati nella procedura d'istruttoria della segnalazione. L'identità del whistleblower non può essere in nessun caso rivelata.

La segnalazione è inoltre sottratta al diritto di accesso ai sensi della legge 241/1990, del d.lgs. 33/2013 e del Reg. (UE) 2016/679 ai sensi e per gli effetti del d.lgs.24/2023, art. 12, comma 8, e del d.lgs.196/2003, art. 2-undecies, comma 1, lett. f).

In conformità all'art. 12 comma 3, 4 e 5, d.lgs. 24/2023:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del c.p.c.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari valuta se ricorre o meno la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa del segnalato.

Gravano sui componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui è tenuto il RPCT. A tal fine, i componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari che abbiano accesso ai dati relativi alla segnalazione devono essere formalmente autorizzati ed impegnati alla riservatezza, visto l'art. 12, comma 2, d.lgs. 24/2023, ai sensi dell'art. 29 Reg. (UE) 2016/679. L'eventuale violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il whistleblower non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione nella quale le misure stesse sono state poste in essere. Il whistleblower è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di atti e comportamenti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro, sempre e comunque collegabili alla segnalazione. Nei confronti dell'autore della segnalazione, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua segnalazione. Il whistleblower è sempre in diritto di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito.

Le misure di protezione previste dal d.lgs. 24/2023 si applicano, dal momento della segnalazione, nei confronti della persona segnalante avente fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla

violazione segnalata fossero vere e rientrassero nell'ambito di cui al punto 1 delle presenti Linee organizzative e procedurali.

Le misure si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

La presente procedura lascia impregiudicata ogni ulteriore responsabilità civile, penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazioni calunniose o diffamatorie, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al capo III del d.lgs 24/2023 non sono più riconosciute al whistleblower, al quale è inoltre irrogata una sanzione disciplinare.

In tal senso, sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente disciplina quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio in malafede o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

7 – Sensibilizzazione, promozione e formazione sul tema del whistleblowing

Il Comune di Padova si riserva di intraprendere iniziative di sensibilizzazione e di promozione, ritenute idonee a divulgare la conoscenza dell'istituto ed a determinare la creazione di un contesto culturale e sociale favorevole alla diffusione della procedura.

Le presenti Linee organizzative e procedurali per la tutela del segnalante ed il Manuale tecnico per la segnalazione di illeciti saranno messi a disposizione in evidenza in Padovanet, al fine di garantirne la massima pubblicizzazione e diffusione.

8 - Rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto nelle presenti Linee organizzative e procedurali, si applicano le disposizioni del d.lgs.24/2023 e le Linee guida ANAC n°311 del 12 luglio 2023, per quanto compatibili.